

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРАВА

Правові горизонти



Legal horizons

ВИПУСК 22 (35)

Суми – 2020

**SECTION 4
COMMERCIAL LAW;
ECONOMIC AND PROCEDURAL LAW**

**СЕКЦІЯ 4
ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО;
ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО**

DOI: <http://www.doi.org/10.21272/legalhorizons.2020.i22.p58>

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ВЛАСНИКА
АБО УПОВНОВАЖЕНОГО НИМ ОРГАНУ**



Кисельова Олена Іванівна,
доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри адміністративного, господарського права
та фінансово-економічної безпеки,
Навчально-науковий інститут права,
Сумський державний університет



Номировська Юлія Володимирівна,
Навчально-науковий інститут права,
Сумський державний університет

Стаття присвячена з'ясуванню особливостей процедури розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. У статті проаналізовано поняття «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». З'ясовано, що розірванням трудового договору є припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням сторони договору чи третьої особи. Визначено, що роботодавець, на відміну від працівника, може розірвати трудовий договір лише у визначених законом випадках та встановленому законом порядку.

Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можна умовно поділити на три групи: 1) пов'язані з виробничою необхідністю; 2) пов'язані з особою працівника за відсутності його вини; 3) пов'язані з винними діями працівника. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника (вчинення дисциплінарного проступку) відбувається шляхом застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення. При цьому мають бути дотримані як загальні вимоги до розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (наприклад, заборона звільнення в період тимчасової непрацездатності або під час відпустки), так і порядок накладення дисциплінарного стягнення, визначений Кодексом законів про працю України.

З'ясовано, що у кожному конкретному випадку роботодавець зобов'язаний довести наявність відповідної підстави належними доказами (це можуть бути службові записки, рішення атестаційної комісії, акти й матеріали перевірок, накази про накладання на працівника дисциплінарних стягнень протягом року, покази свідків тощо).

Визначено наявність необхідності законодавчого закріплення переліку суб'єктів, які можуть бути звільнені з додаткових підстав, а також уточнення поняття одноразового грубого порушення трудових обов'язків.

Ключові слова: трудовий договір, розірвання трудового договору, підстави розірвання трудового договору.

Kiselyova O.I., Nomirovskaya Y.V. Peculiarities of termination of the employment agreement at the initiative of the owner or the authorized authority. The article is devoted to clarifying the peculiarities of the procedure for termination of the employment contract at the initiative of the owner or his authorized body. The article analyzes the concepts of «termination of employment contract», «annulment of employment contract» and «dismissal». It was found that the annulment of the employment contract is the termination of employment by unilateral expression of the will of the party to the contract or a third party. It is determined that the employer, unlike the employee, may terminate the employment contract only in cases specified by law and in the manner prescribed by law.

The grounds for annulment of the employment contract at the initiative of the employer can be divided into three groups: 1) related to production needs; 2) related to the identity of the employee in the absence of his fault; 3) related to the guilty actions of the employee. Termination of the employment contract at the initiative of the employer in connection with the guilty actions of the employee (committing a disciplinary offense) is through the application of disciplinary action in the form of dismissal. At the same time, both the general requirements for termination of the employment contract at the initiative of the owner or his authorized body (for example, prohibition of dismissal during temporary incapacity for work or during vacation) and the procedure for imposing disciplinary sanctions set by the Labor Code of Ukraine must be met.

It was found that in each case the employer is obliged to prove the existence of appropriate grounds with appropriate evidence (these may be memos, decisions of the attestation commission, acts and materials of inspections, orders to impose disciplinary sanctions on the employee during the year, witness statements, etc.).

It is determined that there is a need to legislate the list of entities that can be dismissed on additional grounds, as well as to clarify the concept of one-time gross violation of labor duties.

Key words: employment contract, annulment of employment contract, grounds for annulment of employment contract.

Постановка проблеми. Стаття 43 Конституції України проголошує право кожного на працю, яке реалізується шляхом укладення безстрокового або строкового (у визначених законом випадках) трудового договору у порядку, встановленому Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України). Метою законодавчого регулювання трудових відносин є гарантування вищезазначеного права на працю, в тому числі шляхом захисту від незаконного звільнення, а також збалансування інтересів працівника та роботодавця. Судова практика розгляду трудових спорів за останні роки свідчить про те, що в сфері трудових правовідносин не в повній мірі забезпечується захист трудових прав працівників від свавілля роботодавців. На сучасному етапі нерідкі випадки порушення роботодавцями прав працівників, а також незаконних звільнень. У зв'язку з цим є велика потреба більш чіткого регламентування порядку звільнення працівників. Саме тому представляється необхідним приділити

увагу особливостям розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання розірвання трудового договору було об'єктом дослідження таких науковців, як В. С. Венедиктова, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, О. О. Конопельцевої, О. А. Ситницької, В. В. Єрьоменка та інших.

Метою статті є визначення поняття розірвання трудового договору та відмежування його від суміжних понять, визначення підстав та з'ясування особливостей розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Виклад основного матеріалу. Трудовим договором відповідно до ст. 21 КЗпП України є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи

фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Саме з укладенням трудового договору закон пов'язує виникнення й існування трудових правовідносин.

КЗпП України містить такі поняття, як «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення», які використовуються для позначення припинення трудових відносин, тому необхідно їх проаналізувати та відмежувати одне від одного.

В. С. Венедіктов під припиненням трудового договору пропонує розуміти родове поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків: як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства, у зв'язку з його смертю [1, с. 106].

У свою чергу О. О. Конопельцева погоджується з думкою С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, що під припиненням трудового договору слід розуміти закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю [6, с. 354].

В. В. Єрьоменко визначає, що юридичними підставами припинення трудових правовідносин виступають юридичні факти, що містять у собі двостороннє волевиявлення учасників трудових правовідносин (п. 1 ст. 36 КЗпП України), одностороннє волевиявлення одного з них (ст. ст. 38-41 КЗпП України) та випадки, коли підставами припинення трудових правовідносин є волевиявлення (юридичний акт) уповноваженого суб'єкта (третьої особи), який не виступає стороною трудових правовідносин [3, с. 128].

Щодо розірвання трудового договору, то С. М. Прилипко розуміє під цим поняттям припинення трудових відносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору) [12, с. 208].

В. Р. Шишлюк вказує, що термін «розірвання трудового договору» фактично є видовим поняттям та означає припинення трудового договору за одностороннім волевиявленням працівника, роботодавця або на вимогу третіх осіб, які не є стороною трудового договору [14, с. 84].

О. О. Конопельцева також приходить до висновку, що поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом є ширше поняття, ніж поняття «розірвання трудового договору», оскільки, термін «розірвання трудового договору» вже передбачає в собі припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи

працівника, чи роботодавця або осіб, які не є стороною трудового договору) [5, с. 57].

Стосовно поняття «звільнення», на думку В. Р. Шишлюк, воно означає комплекс взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця щодо працівника, за допомогою яких здійснюється юридичне оформлення припинення трудових відносин [14, с. 84].

Законодавцем «звільнення» використовується у трьох значеннях, а саме: 1) як вид дисциплінарного стягнення (ч. 1 ст. 147 КЗпП України); 2) наслідок припинення трудового договору; 3) процедура оформлення припинення трудових правовідносин [5, с. 56].

С. В. Селезень зазначає, що припинення дії трудового договору є правомірним при: 1) наявності зазначеної у законі підстави; 2) дотриманні відповідного порядку звільнення працівника згідно з цією підставою. Законодавством установлений вичерпний перелік підстав припинення трудового договору, де, зокрема, закріплені й підстави для одностороннього розірвання трудового договору [9, с. 56].

Слід звернути увагу, що працівник може розірвати трудовий договір у будь-який час незалежно від причин, попередивши роботодавця у встановлений законом строк, проте останній може це зробити лише у визначених законом випадках, що зумовлено необхідністю захисту інтересів працівника як більш вразливої сторони трудового договору.

До таких випадків ст. 40 КЗпП України (загальні підстави) відносить:

- зміни в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацію, реорганізацію, банкрутство або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

- виявлену невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само відмову у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

- систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

- прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

- нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

- появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

- призов або мобілізацію власника - фізичної особи під час особливого періоду;

- встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Стаття 41 КЗпП України встановлює також додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов, а саме:

- одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами податкових та митних органів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами;

- винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

- винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

- вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;

- перебування всупереч вимогам Закону України «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи;

- наявності у працівника реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України «Про запобігання корупції»;

- припинення повноважень посадових осіб [4].

Вищенаведені підстави звільнення з ініціативи роботодавця можна поділити на три основні групи: 1) підстави, пов'язані з економічними та виробничими факторами; 2) підстави, пов'язані з особою працівника, але немає його вини; 3) підстави, пов'язані з винною поведінкою працівника (передбачені пп. 3, 4, 7, 8 ч. 1 ст. 40, пп. 1, 11, 2, 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України) [13, с. 879].

У кожному конкретному випадку роботодавець зобов'язаний довести наявність відповідної підстави належними доказами (наприклад, службові записки, довідки, акти, рішення суду тощо). Тобто обставини, що свідчать про наявність певної підстави для розірвання з працівником трудового договору, мають бути належним чином зафіксовані та оформлені. Наприклад, доказами, що підтверджують факт невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, можуть бути рішення атестаційної комісії, акти й матеріали перевірок; факт систематичного невиконання працівником трудових обов'язків підтверджують службові записки, накази про накладання на працівника дисциплінарних стягнень протягом року; поява на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння підтверджується відповідним актом, показами свідків, службовими записками, медичним висновком; винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові цінності, засвідчують акти ревізій, матеріали перевірок про недостачу або надлишок [11, с. 92-93].

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з винними діями працівника (вчинення дисциплінарного проступку) відбувається шляхом застосування дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення. При цьому має бути дотримана процедура звільнення, зокрема вимоги ст.ст. 147-149 КЗпП України (щодо строку накладення дисциплінарного стягнення та порядку його застосування).

Слід зазначити, що чинний КЗпП України не містить визначення поняття «дисциплінарний проступок», натомість у проекті Трудового кодексу

України (ст. 348) пояснюється, що дисциплінарним проступком є невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього згідно з цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором [7]. У науковій літературі дане поняття конкретизується і визначається як суспільно шкідливе, винне (вчинене умисно або через грубу необережність) діяння (дія або бездіяльність), вчинене суб'єктом дисциплінарної відповідальності при здійсненні професійної діяльності, що має свій прояв у порушенні норм трудового законодавства, положень колективного договору, інших локальних актів, положень угоди сторін [2, с. 118].

С. В. Селезень звертає увагу на те, що додаткові підстави реалізують як ті функції, що притаманні загальним, так і виконують деякі особливі завдання, зумовлені тим, що робота працівників, до яких можуть бути застосовані додаткові підстави розірвання трудового договору, характеризується підвищеною соціальною значущістю й цінністю [9, с. 58]. Ми погоджуємося із вченою щодо необхідності з'ясування вичерпного переліку суб'єктів, які можуть бути звільнені за додатковими підставами, що сприятиме забезпеченню законності в регулюванні трудових відносин і встановленню юридичних гарантій під час розірвання трудового договору. Слід зазначити, що судова практика свідчить про наявність свавільних звільнень з додаткових підстав працівників, які не належать до спеціальних категорій у розумінні ст. 41 КЗпП України (наприклад, рішення Івано-Франківського міського суду від 30.03.2016 р. у справі № 344/10243/15-ц) [8]. Також, на нашу думку, законодавцю слід розкрити поняття «одноразового грубого порушення трудових обов'язків» з метою зменшення впливу суб'єктивного фактору при розірванні трудового договору.

Залишається багато невизначених положень і при звільненні за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України). КЗпП України не пов'язує можливість звільнення працівника по даній підставі з місцем, де був здійснений аморальний проступок - на роботі або в іншому місці. Тому в таких випадках звільнення працівника представляється можливим, наприклад, при здійсненні аморального проступку в побуті, поза зв'язком із здійсненням трудової функції. Необхідно враховувати, що поняття «аморальний проступок» є досить умовним і не може мати

однозначного тлумачення, оскільки моральні засади і загальноприйняті в суспільстві морально-етичні норми дуже динамічні. Тому при тлумаченні поняття «аморальний проступок» доцільно орієнтуватися на положення, вироблені судовою практикою. Обов'язок доведення того, що вчинений працівником проступок, є аморальним (тобто таким, що суперечить нормам моралі, моральним нормам поведінки, а також таким, що порушує законодавство і внутрішні документи роботодавця, що стосуються виховної роботи), лежить на роботодавцеві. Слід мати на увазі, що в разі вчинення такого проступку поза місцем роботи, обов'язок доведення аморальності проступку покладається на суд. При розгляді судами даної категорії справ, необхідно виходити з того, що за цим пунктом допускається звільнення тільки тих працівників, які займаються виховною діяльністю (в т.ч. якщо виховна діяльність є основною) наприклад, вчителів, викладачів навчальних закладів, майстрів виробничого навчання, вихователів дитячих установ, логопедів, тренерів і т.д. і незалежно від того, де вчинено аморальний проступок: за місцем роботи або в побуті. Інші працівники не можуть бути звільнені за цією підставою.

На нашу думку, представляється необхідним запровадити уточнення діючого законодавства в питаннях визначення поняття «аморального проступку» та процедури звільнення, зокрема якщо аморальний проступок вчинено працівником за місцем роботи і в зв'язку з виконанням ним трудових обов'язків, то такий працівник може бути звільнений з роботи за умови дотримання порядку застосування дисциплінарних стягнень, встановленого ст. 149 КЗпП України.

Чинним законодавством встановлено певні гарантії і компенсації працівникам при розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця. Слід звернути увагу, що однією зі складових порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є обов'язкове отримання ним попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, на звільнення останнього за підставами, визначеними у ч. 3 ст. 43 КЗпП України. При цьому судова практика свідчить, що немає значення, чи відповідна первинна профспілкова організація брала участь в укладенні колективного договору з роботодавцем [10, с. 17]. Крім того, ч. 3 ст. 40 КЗпП України забороняє звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (за винятком звільнення за п. 5 ч. 1 ст. 40 КЗпП України), а також у період перебування працівника у відпустці, крім випадку

повної ліквідації підприємства, установи, організації [4].

При розгляді справ про поновлення на роботі слід мати на увазі, що має бути дотримано загально-правового принципу неприпустимості зловживання правом, в тому числі і з боку працівників. Зокрема, неприпустимо приховування працівником тимчасової непрацездатності на час його звільнення з роботи або тієї обставини, що він є членом первинної профспілкової організації або керівником (його заступником) виборного органу первинної профспілкової організації, так при встановленні факту зловживання працівником правом, суд може відмовити в задоволенні його позову про поновлення на роботі (змінивши при цьому на прохання працівника, звільненого в період тимчасової непрацездатності, дату звільнення), оскільки в зазначеному випадку роботодавець не повинен відповідати за несприятливі наслідки, які настали внаслідок недобросовісних дій з боку працівника.

Ще однією важливою гарантією при припиненні трудових відносин є вихідна допомога. Положення про вихідну допомогу передбачені ст. 44 КЗпП, в якій залежно від різної категорії підстав визначається різний розмір вихідної допомоги. Оскільки порядок ознайомлення працівника з гарантіями не прописано на законодавчому рівні, роботодавець часто ними нехтує, не виконуючи норми трудового законодавства. Необхідно ввести на законодавчому рівні включення всіх належних гарантій при звільненні працівника у трудовий договір і ознайомлення з ними під підпис, для того, щоб роботодавець не зміг при звільненні

працівника ущемити його права та залишити без матеріального забезпечення, яке визначено законом.

Висновки. Таким чином, розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу – це припинення дії трудового договору за одностороннім волевиявленням роботодавця з визначених законом підстав та у встановленому законом порядку. Власник або уповноважений ним орган, на відміну від працівника, може розірвати трудовий договір з власної ініціативи лише у випадках, передбачених ст.ст. 40, 41 КЗпП України. Дані випадки умовно можна поділити на такі групи: 1) пов'язані з виробничою необхідністю; 2) пов'язані з особою працівника за відсутності його вини; 3) пов'язані з винними діями працівника. Щодо останньої групи, тут розірвання трудового договору є наслідком застосування до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення, підставою якого є вчинення працівником дисциплінарного проступку.

Додаткові підстави розірвання трудового договору, передбачені ст. 41 КЗпП України, зумовлені особливою соціальною функцією та відповідальністю працівників. При розірванні трудового договору із вищезазначених підстав часто допускаються зловживання з боку роботодавців (зокрема, звільняються працівники, які не належать до категорій, передбачених ст. 41 КЗпП України), тому доцільно законодавчо закріпити перелік суб'єктів, які можуть бути звільнені за додатковими підставами. Уточненню також підлягає поняття одноразового грубого порушення трудових обов'язків.

Література:

1. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины. Харьков : Консум, 2004. 304 с.
2. Заборовський В.В. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності адвоката / В.В. Заборовський // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2015. Вип. 31(3). С. 115-118.
3. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези допов. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (22–23 квітня 2009 р.). Харків : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / за ред. В. В. Жернакова, 2009. С. 124–128.
4. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text>.
5. Конопельцева О. О. Щодо співвідношення понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення» / О. О. Конопельцева // Право та інновації. 2018. № 2. С. 54-59.
6. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. 728 с.
7. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331.

8. Рішення Івано-Франківського міського суду від 30.03.2016 р. у справі № 344/10243/15-ц
URL : <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/56960283>.

9. Селезень С. В. Щодо підстав розірвання трудового договору / С. В. Селезень // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. 2015. Вип. 5(2). С. 55-58.

10. Ситницька О. А. Правове регулювання порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця / О. А. Ситницька // Правничий часопис Донецького університету. 2014. № 1-2. С. 14-21.

11. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : монографія / А. О. Ситницька. Хмельницький : Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2010. 210 с.

12. Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496.

13. Шершень Ю. С. Значення правового регулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця / Ю. С. Шершень // Форум права. 2011. № 3. С. 877-881.

14. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять / В. Р. Шишлюк // Підприємництво, господарство і право. 2016. № 1. С. 80-84.